



П Р И К А З
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 27»

30.04.2025г.

№ 28

**«Об утверждении Положения о системе оплаты
труда работников МАДОУ «Детский сад № 27»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Думы Лысьвенского городского округа от 27 декабря 2012 г. № 272 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа», постановлением администрации Лысьвенского муниципального округа от 30 апреля 2025 г. № 1341 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений Лысьвенского муниципального округа, реализующих образовательные программы дошкольного образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в штатное расписание в части «Тарифная ставка» (оклад) по следующим должностям:

№	Должность	Оклад
1	Директор	36 600,00
2	Заместитель директора по методической работе	32 940,00
3	Заместитель директора по административной хозяйственной части	25 620,00
4	Старший воспитатель	19 484,00
5	Воспитатель	14 289,00
6	Учитель-дефектолог	12 989,00
7	Учитель-логопед	12 989,00
8	Социальный педагог	12 989,00
9	Педагог-психолог	12 989,00
10	Инструктор по физической культуре	12 341,00
11	Музыкальный руководитель	12 341,00
12	Диспетчер образовательного учреждения	12 900,00

13	Делопроизводитель	12 400,00
14	Специалист по закупкам	20 000,00
15	Специалист по охране труда	20 000,00
16	Шеф-повар	13 700,00
17	Повар	10 700,00
18	Кухонный рабочий	10 700,00
19	Заведующий хозяйством	13 700,00
20	Кладовщик	10 700,00
21	Кастелянша	10 700,00
22	Младший воспитатель	12 900,00
23	Помощник воспитателя	12 900,00
24	Уборщик служебных помещений	10 700,00
25	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 700,00
26	Дворник	10 700,00
27	Рабочий по стирке и ремонту белья	10 700,00

2. Утвердить штатное расписание № 2 от 30.04.2025г. на 2025 год с составом в количестве 93,67 штатных единиц и ввести его в действие с 01 апреля 2025г.

3. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 27».

4. Признать утратившим юридическую силу приказ от 22.04. 2025 г. № 26 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 27».

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2025г.

6. Контроль за исполнением оставляю за собой.

Директор



Н.В.Чудинова

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом

МАДОУ «Детский сад № 27»

Председатель _____ О.А.Петрова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАДОУ «Детский сад № 27»

Н.В.Чудинова
Приказ № 28 от 30.04.2025 г.



Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 27»

I. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. [№ 525](#) «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. [№ 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. [№ 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее – учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, письмом Министерства образования и науки Пермского края от 10 октября 2024 г. № СЭД-26-36-исх-355 «О направлении уточненного примерного положения по оплате труда», [решением](#) Думы Лысьвенского городского округа от 27 декабря 2012 г. № 272 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа», постановлением администрации Лысьвенского муниципального округа от 27 марта 2025 г. № 895 «Об индексации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений Лысьвенского муниципального округа», постановлением администрации Лысьвенского муниципального округа от 30 апреля 2025 г. № 1341 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений Лысьвенского муниципального округа, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

1.2. Системы оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 27» (далее по тексту ДОУ) формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ДОУ по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- установление в ДОУ систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы,

нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. оплата труда работников учреждений включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе [схемы](#) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.1.4. Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) рекомендуется включать в оклад (должностной оклад);

2.1.5. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

2.1.6. Повышать оплату труда основного персонала муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации.

2.2. Выплаты компенсационного характера согласно приложению 2.

2.2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.2.2. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 15 - 20%;

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) 20%.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и в абсолютных величинах, если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.2.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.3. Выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг согласно приложению 3;

- иные выплаты стимулирующего характера согласно приложения 4;

- премиальные выплаты по итогам работы согласно приложения 5;

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и в абсолютных величинах, если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

2.3.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 и включает:

3.1.1. Педагогических работников – работников, осуществляющих образовательную деятельность (воспитатель, старший воспитатель);

3.1.2. Прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с [приложением 6](#) к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитателей, включая старшего воспитателя), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗПп), определяется следующим образом:

1 вариант:

$ЗПп = Ст. \times (1 + A + K_{\text{стаж}}) + Mo + H + Kk + K_{\text{стим}}$, где:

Ст. – размер ставки старшего воспитателя в размере 19 484 руб. и воспитателя в размере 14289 руб., включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;

A – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Kстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 1000 руб. (уровень дошкольного образовательного учреждения), в размере 2000 руб. (муниципальный уровень);

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

2 вариант:

Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в образовательные организации после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

$ЗПп = \text{Оклад} + Н + Кк + \text{Кстим}$, где:

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.4. При условии ведения педагогической работы в группе, скомплектованной из детей (более 50%) с ограниченными возможностями здоровья, ставка повышается на 20%.

3.5. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$ЗПпр = \text{Оклад} \times (1 + А + \text{Кстаж}) + Мо + Н + Кк + \text{Кстим}$, где

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 настоящего Положения;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 1 000 руб. (уровень дошкольного образовательного учреждения), в размере 2 000 руб. (муниципальный уровень);

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

3.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

IV. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

4.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + K_k + K_{стим}$, где:

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом типа общеобразовательного учреждения и количества обучающихся (учащихся, воспитанников) в фиксированном размере;

$Н$ – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «Об образовании в Пермском крае»);

K_k – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

$K_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Должностные оклады устанавливаются в размерах согласно таблице:

Таблица 3

Категория учреждения	Должностные оклады, руб.
Образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования:	
от 300 до 350 воспитанников	35200,0
от 351 до 400 воспитанников	36600,0
от 401 до 450 воспитанников	40500,0

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + Н + K_k + K_{стим}$, где:

$ЗП_{зам}$ – заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 2.3.1 настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя – не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5 % от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в кратности до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется [Положение](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где:

$ЗП_{увп}$ – заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 2.1.3 раздела II](#) настоящего Положения;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$ЗПмоп = \text{Оклад} + Кк + Кстим$, где:

ЗПмоп – заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 2.1.3 раздела II](#) настоящего Положения;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется по бюджетным и автономным учреждениям с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

6.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТо = ФОТб + ФОТст$, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

6.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$ФОТб = ФОТд + ФОТк$, где:

ФОТд – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$, где:

ФОТосн – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [приложением 4](#) к настоящему Положению.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}$, где:

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения, в связи с утратой или повреждением имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств, чрезвычайных ситуаций (кража, пожар, авария систем водоснабжения, отопления и др.) (при наличии подтверждающих документов);

- лечения работника, требующего приобретение дорогостоящих лекарственных средств (при наличии подтверждающих документов);

- смерти супруга (супруги), родителей, детей (при наличии подтверждающих документов).

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Приказ Минфина России от 02.11.2021 № 171н «Об утверждении Общих требований к порядку составления и утверждения отчета о результатах деятельности государственного (муниципального) учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.12.2021 № 66304)

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

8.2. Руководитель, его заместители представляют информацию, указанную в [пункте 8.1](#) настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

8.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

8.4. Информация, предусмотренная [пунктом 8.1](#) настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
МАДОУ «Детский сад № 27»

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений Лысьвенского муниципального округа, реализующих образовательные программы дошкольного образования

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель.	12400,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1.	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам;	13700,00
2.2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; администратор.	13700,00
2.3.	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар).	13700,00

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1.	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя	12900,00

4.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1.	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель.	12900,00
4.2.	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения.	12900,00

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	12 341,00
5.2.	2-й квалификационный уровень	Социальный педагог.	12 989,00
5.3.	3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог.	12 989,00
5.4.	4-й квалификационный уровень	Учитель - дефектолог; учитель - логопед (логопед).	12 989,00

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
6.1.	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный управляющий	20000,00

7.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
9.1.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений.	10700,00

Примечание: в минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 27»

№ п/п	Наименование выплаты	% от должностного оклада
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:	
1.1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)	До 12 %
1.2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)	15 %
1.3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)	До 200 %
1.4.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)	До 200 %
1.5.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	До 200 %
1.6.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)	Первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере
1.7.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	Не менее чем в двойном размере
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью	
2.1.	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией	До 50 %
2.2.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	До 50 %
2.3.	За эффективное проведение методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогов ДОУ	До 70%
2.4.	За результативное психолого-педагогическое, коррекционное сопровождение участников образовательного процесса	До 150%
3.	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях	
3.1.	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	20 %
3.2.	За организацию ранней профилактики социально опасного положения и социального сиротства	До 90%
4.	Иные компенсационные выплаты	
4.1.	За организацию работы по охране труда	До 70%
4.2.	За организацию работы по воинскому учету	До 70%
4.3.	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности	До 70%

№ п/п	Наименование выплаты	% от должностного оклада
4.4.	За полную материальную ответственность	До 70%
4.5.	За работу с сайтами и социальными сетями	До 70%
4.6.	За работу по размещению государственных закупок	До 200%
4.7.	За дифференцированный подход к приготовлению блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	До 100%
4.8.	Немеханический ручной труд	До 70%
4.9.	За особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования	До 70%
4.10.	За работу с обособленными подразделениями	До 70%
4.11.	За высокую исполнительскую дисциплину	До 70%
4.12.	За оперативность в выполнении технических неполадок и ремонтно-восстановительных работ	До 60%
4.13.	За качественную работу с поставщиками (исполнение договоров, контрактов)	До 60%
4.14.	За внедрение современных технологий	До 50%
4.15.	За организацию работы по энергоэффективности и энергосбережению	До 70%
4.16.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	До 50%
4.17.	За энергозатратность и организацию работы с детьми ОВЗ в соответствии с особенностями воспитанников и требованиями ФГОС	20 %

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
МАДОУ «Детский сад № 27»

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ Старший воспитатель

Ф.И.О.

ДАТА

№	Условия получения выплаты	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Работа с родителями и социумом					
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (заполняет директор, 1 раз в полгода) по своему корпусу).		3		
2	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений в своем корпусе.		5		
3	Использование обновленных эффективных форм работы с родителями в своем корпусе (перечислить).		3		
Сохранение здоровья воспитанников					
4	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал по корпусу (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		5		
5	Снижение заболеваемости Пример: кол-во дней, пропущенных по болезни-39. Кол-во рабочих дней-21. В группе-27чел. Д/д - $21 \cdot 27 = 567$. Пропорция: $39 - 100\%$ $567 - X\%$		5 – 0-7% 3 – 7,1-14,9% 1 – 15-20% 0 – выше 20%		
Инновационная деятельность					
6	Разработка и проведение краткосрочных образовательных практик на корпусе. Профи КОП.		3		
7	Эффективная работа в		3		

	системе «ЭПОС», «ТРАЕКТОРИЯ», «СФЕРУМ». Отсутствие замечаний.				
Соответствие предметно-развивающей среды требованиям ФГОС					
8	Оснащенность предметно - развивающей среды в соответствии с ФГОС Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группах корпуса.		5		
Обеспечение безопасности пребывания в ДОУ воспитанниками					
9	Отсутствие замечаний по закреплённым корпусам		3		
Методическая работа					
10	Разработка и реализация собственных проектов социально значимых на ДОУ.		10		
11	Проведение и организация мероприятий значимых для ДОУ на уровне города, края.		20		
Работа в качестве наставника					
12	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике		5		
Мониторинговые исследования					
13	Улучшение результатов мониторингового исследования усвоения программы (СЕНТЯБРЬ, МАЙ)		10-30% - 3 31-60% - 5 61-100% - 10		
Вклад воспитателя в развитие системы дополнительных платных услуг в ДОУ					
14	Охват детей группы дополнительными платными услугами				
	до 50%		5		
	до 100%		10		
15	Отсутствие задолженности по платным образовательным услугам за предыдущий месяц на 20 число текущего месяца.		5		
Работа с документацией					

16	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов, таблицей		5		
Участие в благоустройстве					
17	Операция «Чистый город» (посадка, уход клумбы, огород), снежные постройки, оформление детского сада		5		
Снижение баллов (Снятие баллов)					
18	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины		10		
Дополнительные баллы					
19	Отсутствие больничного листа (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		Наличие – 0 Отсутствие - 5		
	ИТОГО				

Комиссия:

_____ Чудинова Н.В
 _____ Токарева А.С.
 _____ Губина М.А.
 _____ Петрова О.А.
 _____ Бурдакова Е.В.
 _____ Сорокина Ю.А.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ Воспитатель

Ф.И.О.

DATA

№	Условия получения выплаты	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы	Самое оценка	Оценка ст. воспит.	Оценка комиссии
Работа с родителями и социумом						
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (заполняет старший воспитатель, 1 раз в полгода).		3			
2	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений		3			
3	Использование обновленных эффективных форм работы с родителями (проекты, конкурсы, ГТО, соревнования-перечислить). Не родительские собрания, не досуг, не праздники.		1,5			
4	Использование форм работы с родителями (экскурсии, мастер-классы, акции, выставки, театр, коктейли)		0,5			
5	Сопровождение детей состоящих на учете в ГР и СОП (ведение соответствующей документации)		за одного ребенка 0,5 балла			
Сохранение здоровья воспитанников						
6	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал (январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		2			
Отсутствие задолженности по родительской плате.						
7	Отсутствие задолженности по родительской плате за предыдущий месяц на 20 число текущего месяца (заполняет старший воспитатель)		5			
Адаптация						
8	Успешная адаптация воспитанниками групп раннего возраста сентябрь-январь (50% воспитанников группы и более не посещающие раньше детские сады).		5			
Вклад воспитателя в развитие системы дополнительных платных услуг в ДОУ						

9	Охват детей группы дополнительными платными услугами				
	до 50%		3		
	до 100%		6		
10	Отсутствие задолженности по платным образовательным услугам за предыдущий месяц на 20 число текущего месяца.		5		
Посещаемость					
11	Среднемесячная посещаемость за предыдущий месяц выше нормы (ясли 15, сад-20)				
	САД: 21-24		5		
	САД: 25 и выше		10		
	ЯСЛИ: 16-19		5		
	ЯСЛИ: 20 и выше		10		
Результаты образовательной деятельности					
12	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социальнозначимых мероприятиях (расчет 1 мероприятие) Платные конкурсы не более 2-х в месяц				
	ДОУ		2	1	
	Город		3	1	
	Край		4	2	
	Россия		5	2	
	Результативность участия в конкурсе (призовое место). ОЧНОЕ		призовое место плюс 3		
Инновационная деятельность педагога					
13	Ведение практико и продуктоориентированных курсов, краткосрочных практик (оформление сопровождающей документации)				
	-КОП по профессиям (профи КОП), по основным направлениям ФГОС (выбор ребенка с родителями), КОПы технической направленности		5		
14	Эффективная работа в системе «ТРАЕКТОРИЯ», «СФЕРУМ». Отсутствие замечаний.		3		
Методическая деятельность					
15	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, проектов, семинаров, стажировок, конкурсы профессионального мастерства, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на		очная	заочная	

22	Своевременная и качественная сдача документации, планов работы, отчетов, табелей		3			
23	Качественное ведение утренних фильтров, заполнение журналов, электронный табель (ЭПОС)		2			
Участие в благоустройстве						
24	Операция «Чистый город» (посадка, уход клумбы, огород), снежные постройки, оформление детского сада		5			
Снижение баллов (Снятие баллов)						
25	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины		10			
Дополнительные баллы						
26	Отсутствие больничного листа (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		Наличие – 0 Отсутствие - 5			
	ИТОГО					

Комиссия:

_____ Чудинова Н.В
 _____ Токарева А.С.
 _____ Губина М.А.
 _____ Петрова О.А.
 _____ Бурдакова Е.В.
 _____ Сорокина Ю.А.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ Учитель-логопед

Ф.И.О.

ДАТА

№	Условия получения выплаты	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Работа с родителями и социумом					
1	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений		3		
2	Использование обновленных эффективных форм работы с родителями (перечислить).		3		
3	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (заполняет заместитель директора по МР по итогам отзывов родителей после посещения открытых занятий, 1 раз в полгода).		3		
Сохранение здоровья воспитанников					
4	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал (январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		1		
Результаты образовательной деятельности					
5	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (Расчет за 1 мероприятие) Платные конкурсы не более 2-х в месяц		очная	заочная	
	ДОО		2	1	
	Город		3	1	
	Край		4	2	
	Россия		5	2	
6	Результативность участия в конкурсе ОЧНОЕ.		призовое место плюс 3		
Инновационная деятельность педагога					
7	Ведение практико и продуктоориентированных курсов, краткосрочных практик (оформление сопровождающей документации)				
8	КОП по основным направлениям ФГОС (выбор ребенка с родителями), КОПы технической		5		
Методическая деятельность					
9	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, конкурсы профессионального мастерства, выступления на конференциях и совещаниях (в том		очная	заочная	

	числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне				
	ДОО		2	1	
	Город		3	2	
	Край		4	3	
	Россия		5	4	
10	Публикация в сборнике. Наличие материала и подтверждающие документы.		20		
11	Оснащение коррекционных занятий логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, пособий, картотек). Перечислить. Совместно не более бшт. в месяц				
	Приобретенное пособие		0,3		
	авторская разработка		1		
12	Разработка и реализация собственных проектов социально значимых на ДОУ. (Перечислить какие)		10		
13	Работа с детьми с ИОМ		3		
14	Участие в работе ППк		10		
Работа в качестве наставника					
15	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике		5		
Мониторинговые исследования					
16	Улучшение результатов мониторингового исследования усвоения программы (подсчет ведется от общего количества детей со статусом, с которыми работает специалист) (СЕНТЯБРЬ, МАЙ)		10-30% - 3 31-60% - 5 61-100% - 10		
Работа с документацией					
17	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов, табелей		5		
Участие в благоустройстве					
18	Операция «Чистый город» (посадка, уход клумбы, огород), снежные постройки, оформление детского сада		5		
Снижение баллов (Снятие баллов)					
19	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины		10		
Дополнительные баллы					

20	Отсутствие больничного листа (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		Наличие – 0 Отсутствие - 5		
	ИТОГО				

Комиссия:

_____ Чудинова Н.В
 _____ Токарева А.С.
 _____ Губина М.А.
 _____ Петрова О.А.
 _____ Бурдакова Е.В.
 _____ Сорокина Ю.А.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ Учитель-дефектолог

Ф.И.О.

ДАТА

№	Условия получения выплаты	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Работа с родителями и социумом					
1	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений		3		
2	Использование обновленных эффективных форм работы с родителями (перечислить).		3		
3	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (заполняет заместитель директора по МР по итогам отзывов родителей после посещения открытых занятий, 1 раз в полгода).		3		
Сохранение здоровья воспитанников					
4	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал (январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		1		
Результаты образовательной деятельности					
5	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (Расчет за 1 мероприятие) Платные конкурсы не более 2-х в месяц		очная	заочная	
	ДОО		2	1	
	Город		3	1	
	Край		4	2	
	Россия		5	2	
6	Результативность участия в конкурсе ОЧНОЕ.		призовое место плюс 3		
Инновационная деятельность педагога					
7	Ведение практико и продуктоориентированных курсов, краткосрочных практик (оформление сопровождающей документации)				
8	КОП по основным направлениям ФГОС (выбор ребенка с родителями), КОПы технической		5		
Методическая деятельность					
9	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, конкурсы профессионального мастерства, выступления на конференциях и совещаниях (в том		очная	заочная	

	числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне				
	ДОО		2	1	
	Город		3	2	
	Край		4	3	
	Россия		5	4	
10	Публикация в сборнике. Наличие материала и подтверждающие документы.		20		
11	Оснащение коррекционных занятий логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, пособий, картотек). Перечислить. Совместно не более бшт. в месяц				
	Приобретенное пособие		0,3		
	авторская разработка		1		
12	Разработка и реализация собственных проектов социально значимых на ДОУ. (Перечислить какие)		10		
13	Работа с детьми с ИОМ		3		
14	Участие в работе ППк		10		
Работа в качестве наставника					
15	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике		5		
Мониторинговые исследования					
16	Улучшение результатов мониторингового исследования усвоения программы (подсчет ведется от общего количества детей со статусом, с которыми работает специалист) (СЕНТЯБРЬ, МАЙ)		10-30% - 3 31-60% - 5 61-100% - 10		
Работа с документацией					
17	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов, табелей		5		
Участие в благоустройстве					
18	Операция «Чистый город» (посадка, уход клумбы, огород), снежные постройки, оформление детского сада		5		
Снижение баллов (Снятие баллов)					
19	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины		10		
Дополнительные баллы					

20	Отсутствие больничного листа (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		Наличие – 0 Отсутствие - 5		
	ИТОГО				

Комиссия:

_____ Чудинова Н.В
 _____ Токарева А.С.
 _____ Губина М.А.
 _____ Петрова О.А.
 _____ Бурдакова Е.В.
 _____ Сорокина Ю.А.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ Педагог-психолог

Ф.И.О.

ДАТА

№	Условия получения выплаты	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы		Само оценка	Оценка комиссии
Работа с родителями и социумом						
1	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений		3			
2	Использование обновленных эффективных форм работы с родителями (перечислить).		3			
3	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (заполняет заместитель директора по МР по итогам отзывов родителей после посещения открытых занятий, 1 раз в полгода).		3			
Сохранение здоровья воспитанников						
4	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал (январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		1			
Результаты образовательной деятельности						
5	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (Расчет за 1 мероприятие) Платные конкурсы не более 2-х в месяц		очная	заочная		
	ДОО		2	1		
	Город		3	1		
	Край		4	2		
	Россия		7	2		
6	Результативность участия в конкурсе ОЧНОЕ		призовое место плюс 3			
Инновационная деятельность педагога						
7	Ведение практико и продуктоориентированных курсов, краткосрочных практик (оформление сопровождающей документации)					
8	по основным направлениям ФГОС (выбор ребенка с родителями), КОПы технической		5			
Методическая деятельность						
9	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, конкурсы профессионального мастерства, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне		очная	заочная		
	ДОО		2	1		
	Город		3	2		
	Край		4	3		

	Россия		5	4		
10	Публикация в сборнике, журналах. Наличие материала и подтверждающие документы.		20			
11	Оснащение коррекционных занятий кабинета (регулярное пополнение оборудования, пособий, картотек). Перечислить. Совместно не более бшт. в месяц					
	Приобретенное пособие		0,3			
	авторская разработка		1			
12	Разработка и реализация собственных проектов социально значимых на ДООУ. (Перечислить какие)		10			
13	Работа с детьми с ИОМ		3			
14	Участие в работе ППк		10			
Работа в качестве наставника						
15	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике		5			
Мониторинговые исследования						
16	Улучшение результатов мониторингового исследования усвоения программы (подсчет ведется от общего количества детей со статусом, с которыми работает специалист) (подсчет ведется от общего количества детей) (СЕНТЯБРЬ, МАЙ)		10-30% - 3 31-60% - 5 61-100% - 10			
Работа с документацией						
17	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов, табелей		3			
Участие в благоустройстве						
18	Операция «Чистый город» (посадка, уход клумбы, огород), снежные постройки, оформление детского сада		5			
Снижение баллов (Снятие баллов)						
19	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины		10			
Дополнительные баллы						
20	Отсутствие больничного листа (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		Наличие – 0 Отсутствие - 5			
	ИТОГО					

Комиссия:

_____ Чудинова Н.В.
 _____ Токарева А.С.
 _____ Губина М.А.
 _____ Петрова О.А.
 _____ Бурдакова Е.В.
 _____ Сорокина Ю.А.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ Музыкальный руководитель

Ф.И.О.

ДАТА

№	Условия получения выплаты	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Работа с родителями и социумом					
1	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений		3		
2	Использование обновленных эффективных форм работы с родителями (перечислить).		5		
Результаты образовательной деятельности					
3	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (Расчет за 1 мероприятие) Платные конкурсы не более 2-х в месяц		очная	заочная	
	ДОО		3	2	
	Город		4	3	
	Край		5	4	
	Россия		8	5	
4	Результативность участия в конкурсе ОЧНОЕ.		призовое место плюс 10		
Инновационная деятельность педагога					
5	Ведение практико и продуктоориентированных курсов, краткосрочных практик (оформление сопровождающей документации)				
6	по основным направлениям ФГОС (выбор ребенка с родителями), КОПы технической		5		
Методическая деятельность					
7	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, конкурсы профессионального мастерства, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне		очная	заочная	
	ДОО		2	1	
	Город		3	2	
	Край		4	3	
	Россия		5	4	
8	Публикация в сборнике, журналах. Наличие материала и подтверждающие документы.		20		

	Оснащение музыкального зала или уголков в группах (регулярное пополнение оборудования, пособий, картотек). Перечислить. Совместно не более бшт. в месяц			
9	Приобретенное пособие		0,3	
	авторская разработка		1	
10	Разработка и реализация собственных проектов социально значимых на ДООУ (Перечислить какие)		10	
Работа в качестве наставника				
11	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике		5	
Мониторинговые исследования				
12	Улучшение результатов мониторингового исследования усвоения программы (подсчет ведется от общего количества детей) (подсчет ведется от общего количества детей) (СЕНТЯБРЬ, МАЙ)		10-30% - 3 31-60% - 5 61-100% - 10	
Работа с документацией				
13	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов, табелей		5	
Участие в благоустройстве				
14	Операция «Чистый город» (посадка, уход клумбы, огород), снежные постройки, оформление детского сада		5	
Снижение баллов (Снятие баллов)				
15	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины		10	
Дополнительные баллы				
16	Отсутствие больничного листа (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		Наличие – 0 Отсутствие - 5	
	ИТОГО			

Комиссия:

_____ Чудинова Н.В
 _____ Токарева А.С.
 _____ Губина М.А.
 _____ Петрова О.А.
 _____ Бурдакова Е.В.
 _____ Сорокина Ю.А.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ Инструктор по физической культуре

Ф.И.О.

ДАТА

№	Условия получения выплаты	Качественные показатели	Рекомендуемые баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Работа с родителями и социумом					
1	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений		3		
2	Использование обновленных эффективных форм работы с родителями (перечислить).		3		
Сохранение здоровья воспитанников					
3	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал (январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		2		
Результаты образовательной деятельности					
4	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (Расчет за 1 мероприятие) Платные конкурсы не более 2-х в месяц		очная	заочная	
	ДОО		2	1	
	Город		3	1	
	Край		4	2	
	Россия		5	2	
5	Результативность участия в конкурсе ОЧНОЕ.		призовое место плюс 3		
Инновационная деятельность педагога					
6	Ведение практико и продуктоориентированных курсов, краткосрочных практик (оформление сопровождающей документации)				
7	По основным направлениям ФГОС (выбор ребенка с родителями), КОПы технической		5		
Методическая деятельность					
8	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, конкурсы профессионального мастерства, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне		очная	заочная	
	ДОО		2	1	
	Город		3	2	
	Край		4	3	
	Россия		5	4	
9	Публикация в сборнике. Наличие материала и подтверждающие документы.		20		

	Оснащение спортивного зала (регулярное пополнение оборудования, пособий, картотек). Перечислить. Совместно не более бшт. в месяц			
10	Приобретенное пособие		0,3	
	авторская разработка		1	
11	Разработка и реализация собственных проектов социально значимых на ДООУ. (Перечислить какие)		10	
Работа в качестве наставника				
12	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике		5	
Мониторинговые исследования				
13	Улучшение результатов мониторингового исследования усвоения программы (подсчет ведется от общего количества детей) (СЕНТЯБРЬ, МАЙ)		10-30% - 3 31-60% - 5 61-100% - 10	
14	Участие во Всероссийском проекте по внедрению ГТО		10-30% - 3 31-60% - 5 61-100% - 10	
Работа с документацией				
15	Своевременная и качественная сдача документации, отчетов, табелей		5	
Участие в благоустройстве				
16	Операция «Чистый город» (посадка, уход клумбы, огород), снежные постройки, оформление детского сада		5	
Снижение баллов (Снятие баллов)				
17	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины		10	
Дополнительные баллы				
18	Отсутствие больничного листа (1 раз в квартал: январь – март, апрель – июнь, июль – сентябрь, октябрь - декабрь)		Наличие – 0 Отсутствие - 5	
	ИТОГО			

Комиссия:

_____ Чудинова Н.В.
 _____ Токарева А.С.
 _____ Губина М.А.
 _____ Петрова О.А.
 _____ Бурдакова Е.В.
 _____ Сорокина Ю.А.

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 27»

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер выплаты
Должность: Для всех категорий работников		
1.1	Устранение предписаний надзорных органов.	До 20000р
1.2	Участие в открытых мероприятиях ДОУ или города.	До 15000р.
1.3	Оформление зимних и летних участков.	До 10000р.
1.4	Участие в смотрах-конкурсах ДОУ и города.	До 10000р.
1.5	Участие в проведении ремонтных работ в ДОУ.	До 25000р.
1.6	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	До 15000р.
1.7	Качественная подготовка и проведение мероприятий.	До 15000р.
1.8	Участие в выставках ДОУ и города	До 10000р.
1.9	Участие в городских мероприятиях	До 25000р.
1.10	Участие в оформлении развивающей среды	До 20000р.
1.11	Участие в реализации образовательного процесса.	До 10000р.
1.12	За высококачественную и продуктивную работу	До 100000р.
1.13	За результативность и напряженность труда.	До 40000р.
1.14	Качественное замещение временно отсутствующего работника или вакансию.	До 10000р.
1.15	За интенсивность труда	До 10000р
1.16	За создание условий для обучения и воспитания детей с ОВЗ	До 20 000р.
1.17	За участие в составе комиссий, советов и методических формирований	ДОУ - 2000р. Город – 2000р
1.18	За индивидуальное сопровождение детей с ОВЗ	До 500 р. за реб.
1.19	Реализация дополнительного образования ДОО (кружковая работа).	До 10000р.
1.20	По итогам работы за месяц	До 300% от оклада

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 27»

№	Основание для премирования	Сумма
1	В связи с началом нового учебного года	до 10000 рублей
2	По итогам работы за учебный год	до 15000 рублей
3	За улучшение качества и производительности труда	до 70000 рублей
4	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	до 10000 рублей
5	За положительные результаты проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора)	до 10000 рублей
6	Чествование юбиляров: 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет	до 5000 рублей
7	За долголетний труд, стаж в системе образования от 20 лет и более	до 15000 рублей
8	В связи с праздничными датами (День работника дошкольного образования, День учителя, 23 февраля, 8 марта, Новый год)	до 20000 рублей

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к основному персоналу

1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам

Воспитатель.

Инструктор по физической культуре.

Музыкальный руководитель.

Педагог-психолог.

Социальный педагог.

Учитель-дефектолог.

Учитель-логопед.

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

2.1. Должности руководителей

Директор.

2.2. Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей

Заместитель директора.

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Диспетчер образовательного учреждения;

Делопроизводитель.

Заведующий хозяйством.

Контрактный управляющий.

Младший воспитатель.

Помощник воспитателя.

Секретарь руководителя.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.